

7ème Congrès de la FSESP, 14 – 17 juin 2004, Stockholm

Fédération Syndicale Européenne des Services Publics
45 Rue Royale
1000 Bruxelles
Tel. : 32 2 250 10 80
Fax : 32 2 250 10 99
E-mail : epsu@epsu.org
Site Web : www.epsu.org

Résolution R.4.
Égalité des Sexes

A. Introduction

L'une des principales priorités de la FSESP est d'aboutir à l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail et dans les politiques publiques.

Environ 35 % des femmes employées à plein temps dans l'UE travaillent dans le secteur public contre 22 % des hommes. Par conséquent, les femmes, à la fois en qualité de salariées et d'usagers du service public, sont les premières victimes des suppressions d'emplois dans ce secteur, en particulier les services sociaux, les soins de santé, les services à la petite enfance et au troisième âge et l'administration. Les femmes jouent également un rôle clé dans l'interaction entre les membres de la famille et les services publics. Les effets des restrictions budgétaires et de certaines réformes de privatisation sur l'égalité entre hommes et femmes peuvent fragiliser certains acquis concernant les droits des femmes et l'accès des femmes à l'emploi et à l'éducation. En outre, le contexte général de désyndicalisation, d'atomisation des négociations collectives et d'individualisation des salaires et des conditions de travail constituent un obstacle à l'amélioration constante de la vie professionnelle des femmes.

Certains signes indiquent déjà que la lente réduction de l'écart salarial général entre hommes et femmes au cours des années 90 marque désormais le pas, alors qu'il augmente dans quelques pays. La tendance semble indiquer également que les femmes, plus que les hommes, acceptent des postes pour lesquels elles sont trop qualifiées et sous-rémunérées.

Cependant, l'écart salarial entre hommes et femmes ne cesse de se réduire et ce, plus dans le secteur public que dans le secteur privé. Cela est d'autant plus significatif que dans un certain nombre de pays de l'Union européenne, le niveau de rémunération des femmes du secteur public tend à être beaucoup plus élevé que celui des femmes employées dans le secteur privé. En revanche, en ce qui concerne la rémunération des hommes, celle offerte dans le secteur public est souvent en retard par rapport au secteur privé, et c'est de plus en plus le cas dans les pays d'Europe Centrale et Orientale, ce qui souligne une fois de plus la constante sous-estimation du travail des femmes mais également du travail dans le secteur public.

Le rôle positif joué par la Commission européenne dans la mise en place d'une législation sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes sur le lieu de travail s'approche désormais de l'étape finale. Dans les années à venir, l'accent sera donc mis sur la mise en œuvre de la loi existante, l'intégration des questions d'égalité entre les sexes, la méthode ouverte de coordination, la stratégie pour l'emploi et le dialogue social.

La politique de base de la FSESP sur l'égalité entre hommes et femmes, dont les principes et les objectifs sont définis dans la déclaration de politique adoptée lors de l'assemblée générale de 2000 et dans la résolution sur l'égalité salariale de la FSESP de 2002 sera maintenue. Ces objectifs sont les suivants:

- représentation paritaire des femmes dans toutes les instances syndicales et décisionnelles; échange d'informations sur les écarts entre hommes et femmes et le suivi de cette question;

- accès des femmes à des emplois de qualité et amélioration des conditions de travail;
- dialogue social et négociation collective;
- réduction de l'écart salarial de 2 à 5 % avant 2007.
  Il conviendrait de maintenir l'approche parallèle, c'est-à-dire le traitement de sujets particuliers en matière d'égalité ainsi que l'intégration des questions d'égalité entre les sexes dans toutes les politiques.

Les points d'action de la majeure partie du mandat du congrès se sont concentrés, dans une large mesure, sur les activités internes des syndicats, à la suite de quoi la FSESP est devenue la première fédération industrielle de la CES en ce qui concerne l'égalité entre les sexes. C'est du reste logique étant donné que plus de la moitié des membres de la FSESP sont des femmes.

Le Comité de l'égalité entre hommes et femmes de la FSESP a été établi suite à l'assemblée générale de 2000. Les membres du comité réunis par collèges électoraux sont issus du Comité exécutif de la FSESP. Son action a produit des résultats mitigés. Si le comité a assurément permis d'accorder la priorité à l'égalité entre hommes et femmes au sein de la FSESP, le faible taux de participation affecte sa capacité de travail et sa légitimité. Cela signifie également que des sièges sont actuellement inaccessibles à certains membres qui pourraient autrement souhaiter faire partie du comité. Par conséquent, des propositions alternatives devront être débattues, notamment la possibilité de désigner des suppléants chargés des questions d'égalité ou de la négociation collective. Il conviendrait de maintenir l'objectif consistant à obtenir une répartition équitable entre les sexes au sein du Comité. Les orientations politiques de la prochaine période de congrès devraient contribuer à améliorer la participation des membres du Comité.

Tout en maintenant le cap sur les priorités internes des syndicats, notamment la représentation des femmes au sein des organes décisionnels et le contrôle de la prise en compte de l'égalité entre les sexes dans toutes les politiques, la période du prochain congrès mettra l'accent sur l'obtention de résultats et sur des politiques articulées autour de campagnes. Pour renforcer le lien positif existant entre des services publics de qualité et correctement financés et l'égalité entre hommes et femmes, tout en adoptant une approche collective, basée sur les droits syndicaux, sera le fil conducteur de l'action de la FSESP.

Les domaines de politique prioritaires seront les suivants:

- négociation collective mettant l'accent sur l'importance d'aborder simultanément le problème de l'écart salarial entre hommes et femmes et celui des bas salaires;
- retraites;
- mise en œuvre de la directive européenne modifiée sur l'égalité de traitement (2002);
- dialogue social;
- campagnes en faveur de services publics correctement financés et de qualité visant à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée;
- L'impact des réformes des services publics sur l'égalité hommes/femmes.

B. Évolutions au niveau de l'UE

Législation

De manière constante, les institutions de l'UE se sont engagées à inclure l'égalité de traitement des hommes et des femmes dans toutes les politiques et activités de l'Union européenne. Le Traité d'Amsterdam (1999) a chargé l'UE de lutter contre la discrimination et de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, tout en prévoyant des mesures d'action positives. Dans le

même esprit, la stratégie-cadre communautaire de l'UE sur l'égalité entre hommes et femmes (2001-2005) reconnaît que l'égalité fait partie intégrante de l'évolution économique, sociale et démocratique. Enfin, la conformité avec les réglementations en matière d'égalité constitue une condition préalable à l'adhésion à l'UE.

En termes de législation, le développement majeur a été la modification de la directive établissant l'égalité entre hommes et femmes quant à l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, à la promotion et aux conditions de travail. Le processus de révision, qui a duré deux ans, s'est achevé en 2002. Les amendements clés contiennent des mesures sur la discrimination indirecte, le harcèlement sexuel, le dialogue social et la collecte de données sexuées. La date limite de transposition est fixée à octobre 2005.

La Commission a adopté un projet de directive basée sur l'article 13 du Traité existant concernant la non-discrimination et visant à intégrer la question de l'inégalité entre hommes et femmes dans les domaines en dehors du lieu de travail. Elle couvrira des thèmes tels que l'accès aux et la fourniture de biens et services, y compris les services sociaux et de santé, les prestations sociales et l'assurance logement. Au cours des prochaines années, cette législation constituera la dernière initiative législative en matière de discrimination entre les sexes au niveau de l'Union européenne.

Lignes directrices de l'UE en matière d'emploi

Mise en place il y a cinq ans, la stratégie pour l'emploi s'est révélée utile pour mettre en évidence les écarts entre hommes et femmes, en particulier par le biais des recommandations annuelles aux États membres. En 2003, les lignes directrices en matière d'emploi ont été révisées pour faire face à de nouveaux défis tels que des changements économiques plus rapides, le vieillissement des populations et l'élargissement. La Commission propose trois objectifs de base pour la future stratégie: le plein emploi, la promotion de la qualité et de la productivité au travail (meilleurs emplois) et l'encouragement à la cohésion ainsi qu'un marché du travail favorisant l'intégration. Les priorités particulières, qui devront être soutenues autant que possible par des objectifs quantifiés, comprendront: l'accès ou le retour des femmes au travail, l'aide aux travailleurs âgés à conserver leur emploi et rendre le travail rémunérateur.

Traité constitutionnel de l'UE

Les articles existants concernant l'égalité de traitement entre hommes et femmes et l'intégration des questions d'égalité entre les sexes dans les politiques communautaires ont été finalement maintenus dans le projet de Constitution européenne tandis que l'égalité entre hommes et femmes fait désormais partie des objectifs de l'UE. Cependant, l'absence de références explicites et positives aux services d'intérêt général et à leur contribution potentielle à la création d'emplois au sein de l'UE contredit l'engagement parallèle en faveur de l'égalité entre hommes et femmes.

La FSESP se félicite de ce que la Charte des droits fondamentaux de l'UE soit incluse dans le nouveau Traité constitutionnel de l'UE. Au chapitre 3, sous le titre « égalité », figurent des articles faisant référence au principe de non-discrimination, à l'égalité entre hommes et femmes dans tous les domaines et au droit de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Macro-économie

Bien que la FSESP reconnaisse le progrès et l'engagement de l'UE dans le sens de l'égalité entre hommes et femmes, une politique uniquement centrée sur l'attribution de l'égalité des droits aux individus tout en négligeant l'impact des politiques macro-économiques sur les femmes ne peut que décevoir. L'UE croit en la suprématie du marché et dans les vertus de

la déréglementation et de la concurrence. Par ailleurs, elle croit également en la poursuite de l'égalité entre hommes et femmes qui requiert souvent une opposition aux tendances du marché. La tension croissante entre ces deux approches est insoutenable.

Marchés du travail

Les marchés du travail de l'Union européenne restent fortement marqués par la ségrégation: les femmes sont fortement représentées dans le secteur public et dans la tranche des emplois faiblement rémunérés et à temps partiel. Les dernières statistiques d'Eurostat indiquent que la rémunération horaire moyenne des femmes employées dans le secteur public est inférieure de 13 % à celle des hommes (1998), contre 23 % dans le secteur privé. Plus le niveau de qualification est élevé, plus large est l'écart salarial entre hommes et femmes. Bien que le secteur public ait été, dans une certaine mesure, un meilleur employeur pour les femmes que le secteur privé, on peut craindre une inversion de cette tendance.

Le type de chômage touchant les hommes et les femmes des pays d'Europe centrale et orientale (PECO) est inégal. Tout indique que, dans la plupart des PECO, pendant la majeure partie des années 1990, les femmes ont supporté une part disproportionnée des coûts du processus de transformation économique, tout en bénéficiant relativement moins des nouvelles opportunités et évolutions positives du marché du travail. Comme dans les États membres de l'UE, les femmes des PECO sont sur-représentées en matière d'emploi dans le domaine public (enseignement, santé et aide sociale). En général, le niveau de rémunération du secteur public accuse un retard par rapport au secteur privé. Un investissement dans l'infrastructure sociale des PECO s'impose pour soutenir le processus de transition économique.

C. Actions syndicales prioritaires

Négociations collectives

Il convient de concentrer nos efforts afin de modifier les processus par lesquels la structure du marché du travail (y compris les régimes salariaux) et les rapports entre les sexes ont une incidence négative sur les femmes et sur les hommes.

Les négociations collectives jouent un rôle fondamental dans la poursuite ou le blocage des progrès réalisés en matière d'égalité entre hommes et femmes. L'engagement de la FSESP à réduire l'écart salarial de 2 à 5 % avant 2007 est évalué chaque année lors de la conférence de la FSESP sur les négociations collectives. Les données concernant la situation des pays candidats et en cours d’adhésion à l'UE restent peu nombreuses, tandis qu'une majorité de pays européens doivent encore élaborer un programme proactif, régulier et quantifié pour réduire l'écart salarial entre hommes et femmes.

Cependant, un certain nombre d'évolutions notables ont été constatées dans le secteur public, notamment en ce qui concerne la modification des grilles salariales par le biais de plans sur l'égalité entre hommes et femmes et de systèmes d'évaluation des postes. Il conviendrait de diffuser des exemples de bonne pratique et de s'en inspirer.

Conformément aux conclusions de la conférence de la FSESP sur l'égalité entre hommes et femmes qui s'est déroulée à Bruxelles, la FSESP établira, avec l'aide de l'ISP, une liste de contrôle visant à assurer la prise en compte de l’égalité des sexes dans la négociation collective pour la conférence de la FSESP et de l'ISP sur l'égalité salariale en octobre 2004.

Les bas salaires restent le facteur clé de l'écart salarial entre hommes et femmes[1]. Au sein de l'Union européenne, 15 % de tous les salariés, c.-à-d. environ 16,5 millions de personnes, perçoivent des bas salaires; 70 % sont des femmes[2]. La tendance des responsables européens à encourager le développement des emplois faiblement rémunérés pour offrir plus d'emplois ne fera qu'aggraver la situation.

Le risque d'un lien entre une réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes et la diminution des salaires des hommes et des femmes (jusqu'à présent, ce risque ne touche que le Royaume-Uni et l'Autriche) doit faire l'objet d'une attention particulière.

L'approche parallèle des négociations collectives sur l'augmentation des bas salaires d'une part et la réduction des inégalités entre les sexes d'autre part est pertinente. La part des femmes percevant le salaire minimum étant supérieure à celle des hommes dans la plupart des pays de l'UE, voire dans tous, la FSESP devra également estimer si l'engagement envers la suppression de l'écart salarial entre hommes et femmes requiert un travail coordonné sur l'amélioration du niveau du salaire minimum en Europe. Cela est extrêmement important pour les pays d'Europe centrale et orientale.

Dialogue social

Les institutions de l'UE comptent de plus en plus sur le dialogue social pour développer davantage l'agenda social. Le programme de travail des partenaires sociaux intersectoriels 2003-2005 comporte un certain nombre de sujets de négociation de très haute importance pour les femmes. Ceux-ci comprennent un cadre d'actions sur l'égalité entre hommes et femmes qui met l'accent sur la collecte sur le lieu de travail de données ventilées par sexe (début des négociations fin 2003), un accord volontaire sur le stress lié au travail (début des négociations fin 2003), un accord volontaire sur le harcèlement (début des négociations prévu début 2004-2005).

La FSESP se félicite de la dimension de l'égalité entre hommes et femmes donnée au programme de travail interprofessionnel des partenaires sociaux européens.
La FSESP utilisera davantage l'égalité entre hommes et femmes comme outil stratégique pour résoudre les problèmes d'égalité en général et faire progresser le dialogue social.

Législation et marchés du travail

Dans l'ensemble, l'absence de mécanismes efficaces de mise en œuvre persiste et limite les effets positifs d'une législation progressiste, même là où elle existe.

La FSESP veillera à la bonne transposition de la directive révisée sur l'égalité de traitement (2002) au sein des services publics et encouragera les affiliés à l'utiliser au mieux, en particulier les mesures relatives à éliminer la discrimination fondée sur la valeur et la collecte régulière de données ventilées par sexe concernant les conditions de travail qui doit être effectuée avec le concours des employeurs. Pour faciliter ce processus, la FSESP rédigera un mode d'emploi reprenant les lignes directrices de la directive.

La FSESP appuiera l'adoption de la future directive sur l'égalité entre les sexes inspirée de l'article 13 sur la non-discrimination qui aura d'importantes implications pour la politique publique de l'UE. Une action coordonnée avec la CES et les groupes de soutien aux femmes sera sans doute nécessaire afin d'éviter une dilution du contenu lors du processus d'adoption.

---

[1] L'écart salarial entre hommes et femmes et l'intégration de l'égalité de la politique salariale entre hommes et femmes dans les États membres de l'UE, novembre 2002, Jill Rubery, Damian Grimshaw, Hugo Figueiredo

[2] Eurostat, 2000. Ici, un salarié percevant un bas salaire est défini comme un salarié dont le salaire mensuel est inférieur à 60 % du salaire moyen de son pays. Seuls les salariés travaillant au moins 15 heures par semaine sont pris en compte.

La révision de la stratégie européenne de l'emploi doit faire l'objet d'un suivi, s'agissant surtout de l'impact qu'elle aura sur la promotion de l'emploi de qualité. L'égalité salariale et des services à l'enfance et au troisième âge de qualité et subventionnés restent une priorité si on veut augmenter le niveau d'emploi des femmes. .

Macro-économie

La FSESP se félicite des initiatives prises aux niveaux national et européen (Parlement et Commission) concernant la constitution de budgets publics dans la perspective de l'égalité des sexes afin de prendre en compte les priorités et les besoins des femmes au même titre que ceux des hommes. Des stratégies budgétaires dans la perspective de l'égalité entre les sexes doivent être mises en œuvre dans un contexte macro-économique plus vaste qui renforce le développement des ressources humaines et du capital humain dans le droit fil des objectifs fixés au sommet de Lisbonne. Il existe un certain nombre d'exigences pour l'élaboration d'un budget public dans la perspective de l'égalité des sexes, telles que: identification de la manière dont les citoyens bénéficient des dépenses et contribuent aux recettes publiques; évaluation des différences d'impact, sur les hommes et les femmes, des politiques budgétaires et de la redistribution des ressources en termes d'argent, de services, de temps et de travail de l'aide sociale et familiale.

Retraites

Les femmes sont les plus touchées par le problème des retraites et de la réduction des prestations . Dans la plupart des pays, l'écart entre hommes et femmes en matière de retraite est plus élevé que l'écart salarial. Conformément à la résolution de la FSESP sur les pensions, ce domaine de politique prendra en considération les disparités entre les sexes dans les réformes des retraites, et notamment la nécessité de dispositions qui permettent aux deux sexes de concilier le travail et les responsabilités familiales.

Un plan d'action sur l'égalité entre hommes et femmes 2004-2008 doit être élaboré en fonction des domaines de politique précités autour de groupes cibles explicites :

- les employeurs,
- les institutions européennes,
- les syndicats,
- les mouvements de justice sociale/de femmes

Coopération syndicale

La forte coopération avec les départements de l'égalité entre les sexes de la CES et de l'ISP se poursuivra.

La FSESP soutiendra la mise en œuvre du Plan d’action pour l'égalité 2003-2007 de la CES adopté lors du Congrès de la CES en mai 2003. Le plan poursuit les 3 objectifs suivants: réduction de moitié de l’écart de représentation des femmes au sein de tous les organes syndicaux (y compris les instances décisionnelles); intégration des questions d’égalité entre les sexes en mettant l'accent sur la négociation collective et la réforme de l'Etat-providence; renforcement du rôle des instances chargées de l’égalité entre hommes et femmes au sein des centrales nationales affiliées à la CES.

Adoptée par le Congrès